

德鴻科技股份有限公司_薪酬政策

資料來源：113 年度年報

本公司給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性說明如下：

1. 董事訂定酬金之程序，以本公司「董事會績效評估辦法」、「董事及經理人薪資酬勞辦法」作為評核之依循；另當年度公司年度如有獲利，依本公司章程第二十條訂定提撥不高於 2% 為董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，除考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納、亦參考個別董事之酬勞分配，將依其職務、對公司營運參與程度及貢獻價值評估等綜合考量後計算其酬金比例，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並得視實際經營情形及法令適時檢討酬金制度。
2. 本公司經理人給付酬勞之政策，依據本公司董事及經理人薪資酬勞辦法，考量經理人對公司營運參與程度及貢獻之價值，配合公司營運狀況或調薪政策，並參考同業薪資水準及個人年度績效考核，其中包含財務性指標及非財務性指標，來給付酬金。本公司經理人績效考核機制包含兩大構面：一、工作目標達成（占考核權重 60%）；二、個人能力與特質（占考核權重 40%），後者涵蓋人才培育、規劃能力、問題解決能力、創新與改善能力，以及領導與管理能力等項目。該考核結果為經理人獎酬制度及年度激勵分配之重要依據，藉以提升組織績效並落實責任治理。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並得視實際經營情形及法令適時檢討酬金制度。
3. 本公司董事及經理人之酬金，係依「公司章程」、「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。其相關評估項目係同時考量公司營運績效、未來產業景氣波動之風險，併同考量公司未來面臨之營運風險及其與經營績效之正向關聯性，以謀永續經營與風險控管之平衡。
4. 鑑於客戶訂單延後取得，公司 113 年度純益率及每股盈餘較前一年度下滑。綜合考量經營績效評估指標及實際考核結果，並反映公司整體財務成果，113 年度整體員工獎金及酬勞分派金額較 112 年度減少 23%，董事酬勞分派金額較 112 年度減少 26%。